

特定事業主行動計画

(令和8年度～令和12年度)

令和8年4月

盛岡地区広域消防組合

目 次

1 計画の基本的事項

- (1) 目的と経緯 1
- (2) 計画期間 1
- (3) 計画の対象 1
- (4) 計画の推進に向けた体制等 1
- (5) 公表 2

2 これまでの取組

- (1) 第二次行動計画に基づく取組内容 2
- (2) 数値目標の達成状況 3

3 現状と課題

- (1) 女性活躍に関する現状 4
- (2) 課題 8

4 組合で取り組むべき目標 9

5 目標達成に向けた取組

- (1) 管理者の設定 10
- (2) 取組内容 10

1 計画の基本的事項

(1) 目的と経緯

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力のある社会を実現することを目的として、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、国及び地方公共団体の機関に特定事業主行動計画の策定及び公表が義務付けられた。

これを受け、盛岡地区広域消防組合においては、女性活躍推進法に基づく「女性消防職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画（平成29年度から令和2年度まで）」を平成29年4月に策定し、「特定事業主行動計画（令和3年度から令和7年度まで）」（以下「第二次行動計画」という。）を令和3年4月に策定して目標を掲げて取り組んできたところであり、現状の把握や新たな課題を抽出・分析し、これまでの取組内容の評価などを行った上で引き続き目標達成のため、第二次行動計画を見直すとともに、「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）及び女性活躍推進法の規定に基づく行動計画を令和8年度以降の行動計画（以下「第三次行動計画」という。）として策定することとする。

第三次行動計画は、職員が個性や能力を十分に発揮し、より一層活躍できるよう組織全体で育成していくとともに、仕事と家庭の両立支援において、職員一人一人がライフステージに応じた柔軟な働き方ができる職場環境を整備することが求められていることから、より実効性の高い取組とするものとする。

(2) 計画期間

第三次行動計画の計画期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とする。

(3) 計画の対象

全ての職員を対象とする。

(4) 計画の推進に向けた体制等

計画の推進に当たっては、組織を挙げた職員一人一人の取組が必要であり、特にも計画に掲げる事項の多くが職場環境や職員の働き方に係るものであることから、組織的な取組を進めるため、各課等の所属長による組織マネジメントの下、全職員による積極的な計画推進を図ることとする。

(5) 公表

次世代法及び女性活躍推進法の規定に基づく女性の職業選択に資する情報等については、年一回公表することとする。

2 これまでの取組

(1) 第二次行動計画に基づく取組内容

ア ワーク・ライフ・バランスの実現

毎年度「ワーク・ライフ・バランスの推進について」を通知し、職員のワーク・ライフ・バランス意識の醸成に努めたほか、職場全体で時間外勤務の縮減と年次休暇の計画的な取得促進に取り組んだものである。

また、業務の適正管理により、男性職員が積極的に育児等に参加するための休暇及び休業を取得しやすい環境づくりに取り組んだものである。

イ 女性職員の確保

学生向け職業説明会等へ女性職員を派遣し、受験希望者に対して女性が活躍できる職場であることをアピールするとともに、職業選択として消防を身近に感じられるよう職員採用試験の広報用ポスターに積極的に女性職員を起用し、女性受験者の増加に取り組んだものである。

この結果、女性職員数が令和2年度と比較して5名増加したものである。

ウ 適材適所を原則とした人事配置

人事担当者をJFFW交流会に派遣し、性別によらない活躍の機会をより実効的に付与できるよう全国の職員と情報交換や意見交換を行ったほか、職員の希望に応じて日勤者を配置するなど、仕事と育児の両立の支援に取り組んだものである。

また、救急救命士養成研修の派遣に対する意向調査を実施し、派遣を希望する職員や派遣を希望する時機を把握することにより、職員の意欲に基づく活躍の機会の付与に取り組んだものである。

エ ライフイベントに対する適切なサポート

仕事と育児・介護の両立がより柔軟にできるよう「盛岡地区広域消防組合職員の育児休業等に関する条例」等を改正するとともに、休暇、休業制度を積極的に活用できるよう「育児・介護のための両立支援ハンドブック」を更新して職員に周知するなど、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに取り組んだものである。

(2) 数値目標の達成状況

ア 基本目標1：女性職員の割合の増加

令和7年度までに全職員に対する女性職員の割合を5.0%まで向上させる。

対象年度	女性職員数	全職員に対する 女性職員の割合
令和2年度	13人	2.2%
令和7年度	18人	3.0%

【達成状況】

0.8ポイント向上したが、目標値の5.0%には及ばなかった。

イ 基本目標2：男性の育児休業取得率の向上

令和7年度までに男性の育児休業取得率を50.0%まで向上させる。

対象年度	対象者	取得率
令和5年度	24人	20.8%
令和7年度	35人	22.9%

※ 基本目標を設定した令和5年度との比較とする。

【達成状況】

2.1ポイント向上したが、目標値の50.0%には及ばなかった。

ウ 基本目標3：配偶者出産休暇の取得率の向上

令和7年度までに配偶者出産休暇の取得率を100.0%まで向上させる。

対象年	対象者	取得率
令和2年	38人	81.6%
令和7年	35人	91.4%

【達成状況】

9.8ポイント向上したが、目標値の100.0%には及ばなかった。

エ 基本目標4：育児参加休暇の取得率の向上

令和7年度までに育児参加休暇の取得率を50.0%まで向上させる。

対象年	対象者	取得率
令和2年	38人	15.8%
令和7年	35人	54.3%

【達成状況】

38.5ポイント向上して50.0%の目標を達成した。

オ 基本目標 5 : 年次休暇取得日数の向上

令和 7 年度までに年次休暇取得日数を 12.0 日まで向上させる。

対象年	取得日数
令和 2 年	11.8 日
令和 7 年	13.6 日

【達成状況】

1.8 日向上して 12.0 日の目標を達成した。

3 現状と課題

(1) 女性活躍に関する現状

当組合においては、「女性消防職員の採用、職域拡大等に係る留意事項について」（平成 16 年 2 月 6 日付け消防消第 32 号消防庁消防課長通知）及び「女性消防職員の警防業務への従事に係る留意事項について」（平成 16 年 3 月 15 日付け消防消第 53 号消防庁消防課長通知）により、国から「重量物を取り扱う業務や有害物のガス等が発散する場所における業務等の就業規制の趣旨を踏まえつつ、合理的な解釈をもって女性職員を警防業務に配置することは可能」との考え方が示されたことを踏まえ、平成 16 年度職員採用試験受験案内から標準体位に女性の基準を新たに設けるとともに、平成 17 年 4 月に 2 名の女性職員を初めて採用し、令和 7 年 4 月 1 日現在では、18 名が勤務している状況にある。

また、次世代法第 19 条第 3 項及び「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令」（令和 6 年内閣府令第 95 号）第 3 条並びに女性活躍推進法第 19 条第 3 項及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令」（平成 27 年内閣府令第 61 号）第 2 条の規定に基づき把握した状況は、次のとおりである。

ア 採用関係

(ア) 採用した職員に占める女性職員の割合（令和 6 年度）

10.0%（20 名採用のうち女性 2 名採用）※令和 7 年度は女性職員の採用なし

(イ) 職員の採用状況（令和 3 年度～令和 7 年度）

採用年度	受験					採用				
	受験者数 (人)			割合 (%)		採用者数 (人)			割合 (%)	
	男性	女性	計	男性	女性	男性	女性	計	男性	女性
3年度	106	5	111	95.5	4.5	22	3	25	88.0	12.0
4年度	94	5	99	94.9	5.1	17	1	18	94.4	5.6
5年度	75	3	78	96.2	3.8	17	2	19	89.5	10.5
6年度	93	4	97	95.9	4.1	18	2	20	90.0	10.0
7年度	70	3	73	95.9	4.1	19	0	19	100.0	0
合 計	438	20	458			93	8	101		
5年平均	87.6	4.0	91.6	95.6	4.4	18.6	1.6	20.2	92.1	7.9

イ 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

(ア) 継続勤務年数の男女差 (令和7年4月1日)

区 分	勤続年数 (年)
全 平 均	16.87
男性平均	17.15
女性平均	7.94
男 女 差	9.21

(イ) 離職率の男女差 (令和7年4月1日)

採用年度	男性 (人)			女性 (人)			合計 (人)			離職率 (%)		
	採用	退職	在職	採用	退職	在職	採用	退職	在職	男性	女性	計
17年度	12	0	12	2	0	2	14	0	14	0	0	0
18~22年度	80	2	78	3	2	1	83	4	79	2.5	66.7	4.8
23~27年度	116	11	105	8	4	4	124	15	109	9.5	50.0	12.1
28~2年度	109	4	105	5	1	4	114	5	109	3.7	20.0	4.4
3~7年度	93	3	90	8	1	7	101	4	97	3.2	12.5	4.0
計	410	20	390	26	8	18	436	28	408	4.9	30.8	6.4

※ 女性職員の採用を開始した平成17年度以降の採用職員の離職率とする。

(ウ) 男女別の育児休業取得率及び育児休業の平均取得日数

(令和3年度～令和7年度)

取得年度	対象者数(人)		取得者数(人)		取得率(%)		取得日数(日)		平均取得日数(日)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
3年度	49	1	1	1	2.0	100.0	90	335	90.0	335.0
4年度	41	2	0	2	0.0	100.0	0	361	0.0	180.5
5年度	24	0	5	0	20.8	0.0	236	0	47.2	0.0
6年度	29	0	6	0	20.7	0.0	287	0	47.8	0.0
7年度	35	3	8	3	22.9	100.0	339	407	42.4	135.7
5年平均	35.6	1.2	4.0	1.2	11.2	100.0	190.4	220.6	47.6	183.8

※ 各年度中に新たに子が生まれ、育児休業が取得できるようになった職員が同年度中に取得した場合の実績である。

(エ) 男性職員の配偶者出産休暇の取得率及び平均取得日数

区 分		対象者数(人)	取得者数(人)	取得率(%)	取得日数(日)	平均取得日数(日)
令和2年	毎日勤務者	0	0	0	0	0
	交替制勤務者	38	31	81.6	71	2.3
	全職員	38	31	81.6	71	2.3
令和7年	毎日勤務者	0	0	0	0	0
	交替制勤務者	35	32	91.4	77	2.4
	全職員	35	32	91.4	77	2.4

※ 1月1日から12月31日までの期間とする。

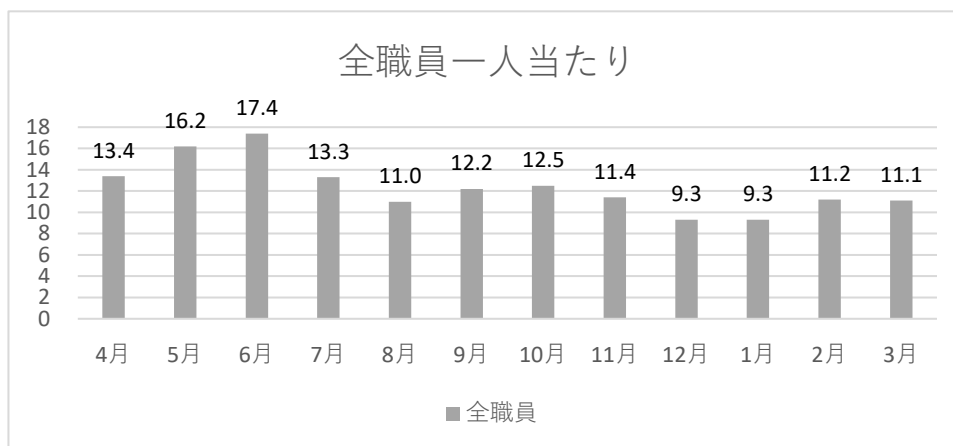
(オ) 男性職員の育児参加のための休暇の取得率及び平均取得日数

区 分		対象者数(人)	取得者数(人)	取得率(%)	取得日数(日)	平均取得日数(日)
令和2年	毎日勤務者	0	0	0	0	0
	交替制勤務者	38	6	15.8	23	3.8
	全職員	38	6	15.8	23	3.8
令和7年	毎日勤務者	0	0	0	0	0
	交替制勤務者	35	19	54.3	79	4.2
	全職員	35	19	54.3	79	4.2

※ 1月1日から12月31日までの期間とする。

ウ 時間外勤務及び休暇取得の状況

(ア) 職員一人当たりの各月の時間外勤務時間数（令和6年度）



【令和6年度の平均時間外勤務時間】12.4時間

(イ) 年次休暇取得の状況（令和3年～令和7年）（単位：日）

取得年	3年	4年	5年	6年	7年
毎日勤務者	14.0	12.6	13.2	14.0	13.4
交替制勤務者	11.3	11.3	13.7	13.3	13.6
全職員	11.5	11.4	13.7	13.3	13.6

※ 年次休暇は、1月1日から12月31日までの期間を対象とする。

エ 管理的地位における女性職員の割合

(ア) 管理職にある職員に占める女性職員の割合（令和7年4月1日）

区分	男性(人)	女性(人)	合計(人)	割合(%)
管理職にある職員	22	0	22	0.0

(イ) 各階級に占める女性職員の割合（令和7年4月1日）

階級	男性(人)	女性(人)	合計(人)	割合(%)
消防正監	1	0	1	0.00
消防監	2	0	2	0.00
消防司令長	19	0	19	0.00
消防司令	52	0	52	0.00
消防司令補	96	0	96	0.00
消防士長	199	6	205	2.93
消防副士長	44	1	45	2.22
消防士	162	11	173	6.36
合計	575	18	593	3.04

オ ハラスメント対策の整備状況

職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、「消防職員のハラスメントの防止等に関する要綱」により所属長及び職員の責務を定め、ハラスメントの防止及び排除のための措置を講じているほか、ハラスメントに関する苦情の申出及び相談に対応するための複数の相談員の配置や苦情処理委員会の設置により、ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応できる体制を整備している。

相談員の配置状況：各課及び各消防署所 39人（うち2人は女性職員）

(2) 課題

前記の現状を踏まえ、女性職員の活躍に関し、次の課題が挙げられる。

ア 女性受験者の確保

令和7年度採用者における女性職員の割合や過去5年間の受験者及び採用者の平均において、受験者と採用者の割合で男女の差が大きいことから、今後、女性職員の採用を増やしていくためには、女性の受験者の確保に努める必要がある。

イ 継続就業に向けた支援

平成17年度に女性職員を初めて採用したこともあり、職員の男女別の継続勤務年数は、男女間で均衡を欠いている状況となっている。

また、平成17年度以降に採用された職員の離職率の男女の差異においても、全職員に占める女性職員数が少ないことが影響しているため、男性職員より女性職員の離職率が高い状況となっている。

離職する理由については様々であるが、仕事と家庭の両立への不安という意見もあり、今後は、ライフステージに応じた柔軟な働き方の支援やロールモデルの育成、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組や女性が相談しやすい体制づくりなど、継続就業に向けた不安の解消に組織全体として危機感を持って積極的に取り組む必要がある。

ウ 出産・育児に係る休暇・休業取得に向けた支援

男性職員の配偶者出産休暇は、最近の5年間で取得率81.6%から91.4%に向上し、育児参加のための休暇は、取得率15.8%から54.3%に向上している状況である。また、男性職員の育児休業については、取得者数1名から8名に増加しているものの、依然として取得率が低い状況である。

男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、男女を問わ

ず、一定期間の育児休業を取得することにより、直接子育てを担う期間を持つことができる職場の雰囲気醸成する必要がある。

エ 時間外勤務の縮減

職員一人当たりの時間外勤務時間数は、全体で月平均12.4時間となっているが、毎日勤務者が交替制勤務者の時間数を上回っている状況にあることから、業務の効率化を図るなど、縮減に向けた取組を行う必要がある。

オ 休暇取得の更なる推進

全職員の年次休暇の平均取得日数は、最近の5年間で11.5日から13.6日まで向上しており、全体としては取得しやすい環境が整備された一方で、交替制勤務の所属間においては、取得日数にばらつきがあることから、所属長による計画的休暇取得の管理が求められる。

カ 女性職員の登用

女性職員の階級別人数は、令和7年4月1日現在、消防士長の階級に6名、消防副士長に1名、消防士の階級に11名となっているが、各役職（主任以上の職）へ登用されるためには、消防士長以上の階級に昇任することが条件となるため、昇任試験の受験意欲を醸成する必要があるとあり、女性職員が積極的に昇任試験を受験できるように、組織と女性職員双方が求めるキャリア形成を一致させなければならない。

そのため、「自分の能力」、「登用後の責務」、「仕事と家庭の両立」などに対する不安の解消に向けた取組として、多様な職務機会を通じた人材育成や女性職員の活躍に向けたキャリア支援研修を実施するほか、キャリア形成への意欲を保てるような両立支援体制の促進を行う。

4 組合で取り組むべき目標

現状と抽出された課題を分析した結果、女性職員の活躍を推進するため、令和13年度までの達成を目指して次のとおり数値目標を設定する。

(1) 女性職員の増加

将来的に全職員に対する女性職員の比率を10%まで引き上げることとし、まずは令和13年度まで採用に占める女性職員の比率を毎年度10%以上とする。（消防庁が掲げる目標値と同値）

数値目標：採用者に占める女性職員の比率 10%以上（毎年度）

(2) 男性の育児休業取得率

消防部門における国の目標値と同値

数値目標：男性の育児休業取得率 85%

(3) 配偶者出産休暇の取得率

配偶者出産休暇の取得率を令和7年の91.4%から100%まで向上させる。

数値目標：配偶者出産休暇の取得率 100%

(4) 育児参加休暇の取得率

育児参加休暇の取得率を令和7年の54.3%から80%まで向上させる。

数値目標：育児参加休暇の取得率 80%

(5) 年次休暇の取得率

年次休暇取得日数が令和7年に13.6日まで向上したことから13日を維持する。

数値目標：年次休暇の取得日数 13日

(6) 平均時間外勤務時間数

職員一人当たりの各月の平均時間外勤務時間数を令和6年度の12.4時間から10時間まで縮減させる。

数値目標：平均時間外勤務時間数 10時間

5 目標達成に向けた取組

(1) 主管者の設定

本計画を実効性のあるものにするためには、職員一人一人がその役割に応じて本計画に掲げる取組内容を実践していくことが重要であることを踏まえ、本計画では、取組項目ごとにそれぞれ主管者を設定し、それぞれの立場から以下に掲げる目標達成に向けた取組を行っていくものとする。

(2) 取組内容

ア ワーク・ライフ・バランスの実現

女性職員のみならず全職員が働きやすい職場環境の整備と多様な人材の活躍による組織力の強化を実現するためには、ワーク・ライフ・バランスの推進は極めて重要である。

心身の健康を維持する中、仕事の質と効率を高めることは、家庭での役割、地域貢献活動、自己啓発等に係る個人の時間を確保することにつながることから、職員の更なるワーク・ライフ・バランスの実現に向け、次の取組を重点的に推進する。

(f) 時間外勤務の適正管理（主管者：所属長）

デジタル・トランスフォーメーション（DX）の推進に伴い、業務の改善や効率化、業務負担の公平性の確保を図るとともに職員の意識改革を推進する。

(g) 積極的な休暇取得の推進（主管者：所属長及び職員）

各所属長は、実情に応じて年次休暇を積極的に取得できるよう、職場の雰囲気醸成するとともに、職員間で取得の偏りが生じないように配慮すること。

また、特定の職員に業務が過度に集中しないよう、業務分担の適正化を図ること。

(h) 男性職員の家庭生活への参加推進（主管者：所属長及び職員）

男性職員が介護や育児に参加するための休暇を取得することは、職員本人が能動的に家庭生活に関わる契機となるとともに、組織においては、子育てや介護に対する多様な価値観を醸成する観点から重要である。

そのため、男性職員に対し、育児等のための休暇取得の促進を図り、男性職員が家庭生活に参加することへの理解ある組織風土の形成に向けた意識改革を推進する。

特に男性職員の子育て参加となる配偶者出産休暇及び育児参加休暇については、所属全体としての共感及び理解のもと、希望どおり休暇を取得できるよう、所属長は勤務体制の確保に努めるとともに、各職員の業務分担について適正に管理する。

イ 女性職員の確保（主管者：総務課長）

女性職員数の増加を目指し、採用募集広報を拡充するため、SNSでの広報に力を入れ、消防の魅力や活躍している女性職員の情報を積極的に及び広範囲に発信する。

また、女性職員の離職を防ぐため、妊娠、出産、育児期の職員に対し、仕事と家庭生活との両立支援を一層推進するとともに、ロールモデルとなる職員を育成し、働き続ける意欲や意識の高揚につながるよう取組を進める。

ウ 適材適所を原則とした人事配置（主管者：総務課長）

性別によらない活躍の機会を付与するため、やりがいを感じられる職務経験を積ませるとともに、女性職員の意欲、能力及び適正を踏まえた適材適所による人事配置を推進する。

エ ライフイベントに対する適切なサポート（主管者：総務課長及び各所属長）

出産、育児、介護等のライフイベントについて、育児・介護のための両立支援

ハンドブックを活用し、休暇や休業の制度を周知して取得推進を図るとともに、休業期間から職場に復帰する際の支援や復帰後の研修、柔軟な勤務時間の選択など、職場として全面的にサポートできる環境を整備して離職を防止する。